

Table Of Content

Journal Cover	2
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

ISSN (ONLINE) 2598-9936



INDONESIAN JOURNAL OF INNOVATION STUDIES
PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

The Relationship Between Work Conflict and Employee Performance in Factory Employees

Hubungan Antara Konflik Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada Karyawan Pabrik

Wella Panidia Kurniawan, panidia@outlook.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Ririn Dewanti, rdewanti68@gmail.com, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

Productivity in a company is determined by employee performance. Employee performance can be affected because there is conflict in the workplace. Conflict is a process when one person or group feels that their goals are being opposed or disagree with the other. It is known that after observing the performance of PT. X employees in Mojokerto, the results obtained in the form of problems of decreased performance which were indicated to be caused by work conflicts so that from the problems that arise the researchers intended to conduct research with the aim of knowing the relationship between work conflict and employee performance at PT. X in Mojokerto. With the number of respondents as many as 167 employees, the data analysis method used in this paper is parametric statistical analysis using Pearson product moment correlation analysis with the results of the work conflict scale reliability test which obtained Cronbach's Alpha values of 0.945 and 0.913 results of the performance scale reliability. From the results of the analysis, it can be concluded that the correlation coefficient is -0.407 with a significance value of $0.000 < 0.05$ which means the hypothesis is accepted, where there is a relationship between work conflict and employee performance which describes the more work conflicts, the worse employee's performance of PT. X in Mojokerto.

Published date: 2023-01-30 00:00:00

Pendahuluan

Perusahaan merupakan sebuah titik awal berlangsungnya aktivitas usaha, dimulai dari proses munculnya ide, pendanaan oleh pemodal, penyatuan serta pengelolaan sumber daya hingga akhirnya menghasilkan produk. Pada hakikatnya semua badan usaha yang mempunyai tujuan untuk mendapatkan manfaat serta profit yang sebesar-besarnya dari kegiatan usaha yang dijalankannya [1]. Karyawan adalah salah satu aset badan usaha yang menjadi kunci penting dalam kesuksesan sebuah perusahaan. Menurut Undang-undang tahun 2003 nomor 13 didalam ayat 2, pasal 1 yang membahas ketenagakerjaan, menyatakan bahwa karyawan adalah manusia yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan jasa ataupun barang, baik untuk pribadi maupun masyarakat, yang memiliki hubungan kerja internal mau eksternal [2].

Produktivitas dalam sebuah perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan, jika kinerja karyawan bagus maka tujuan serta produktifitas perusahaan akan tercapai hal sebaliknya akan terjadi jika kinerja karyawan tidak bagus otomatis berdampak tidak baik pula terhadap perusahaannya [3], [4]. Kinerja karyawan adalah buah dari kegiatan yang berkenaan dengan tujuan perusahaan seperti, efisiensi, kuantitas, kualitas serta kriteria efektifitas lainnya. Kinerja karyawan mencerminkan indikator penilaian seberapa tepat seorang karyawan menjalankan tugasnya [5].

Penilaian kinerja mampu memberikan peluang kepada karyawan guna menentukan tindakan perbaikan yang bertujuan meningkatkan kinerja lewat umpan balik yang diberikan oleh perusahaan. Hasil dari penilaian kinerja nantinya dapat digunakan sebagai acuan informasi dalam menentukan tindakan yang diperlukan [6]. Seperti halnya yang digambarkan oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Azidah (2019) dengan judul penelitian "Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Makasar" yang isinya menunjukkan bahwa ada pengaruh positif konflik kerja terhadap kinerja pegawai, yang artinya jika terjadi sebuah konflik di kantor disnaker[7] .

Sebuah alasan yang kemudian membuat peneliti untuk melakukan observasi terhadap PT.X pada tanggal 11 juni 2021 sehingga didapatkan hasil wawancara terhadap beberapa staff yang menggambarkan kondisi PT.X dimana terjadi penurunan kinerja yang diakibatkan oleh terhambatnya komunikasi, terdapat perbedaan tujuan serta persepsi. Menurut Sedarmayanti, indikator kinerja dapat berupa data kuantitatif ataupun kualitatif yang memproyeksikan tingkat pencapaian suatu target atau tujuan yang telah ditetapkan [8]. Kinerja karyawan bisa terpengaruh karena beberapa hal, diantaranya adalah konflik yang terjadi pada karyawan. Konflik dapat muncul dengan proses ketika satu pihak (manusia atau kelompok) merasa keinginannya tidak tercapai atau tidak sefaham dengan pihak lainnya [9].

Konflik juga bisa terjadi disebabkan adanya perbedaan dalam menilai sebuah sudut pandang komunikasi yang tidak berjalan dengan dengan sebagai mana mestinya, ketidak jelasan hirarki, tugas serta masalah yang berkenaan dengan psikis, karakter maupun sifat yang dimiliki oleh pekerja maupun tim yang berlawanan. Secara umum konflik yang timbul akan berpengaruh terhadap ekosistem kerja [10]. Konflik yang dikelola dengan baik dapat memicu kinerja positif namun dilain sisi konflik yang tidak dikelola dengan tepat dapat menimbulkan efek negatif, seperti yang sering kita saksikan, konflik mampu memicu kemarahan. Reaksi emosi tersebut adalah tanda permulaan datangnya reaksi konflik yang kemudian memiliki akibat negatif bagi perusahaan[11]. Oleh karena alasan tersebut, sebuah perusahaan diharuskan memiliki perencanaan kinerja kerja yang matang, seperti menganalisa hal apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan, menentukan bagaimana kinerja kerja diukur serta mengenali cara mengatasi konflik yang muncul [12].

Sehingga berdasar fenomena yang telah dipaparkan, maka penelitian ini dibuat untuk mengungkap hubungan antara konflik kerja dengan kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif korelasional dengan pendekatan kuantitatif yakni penelitian yang menggunakan pendataan berupa nomor yang kemudian diolah dan diterjemahkan dengan model statistik [13]. Terdapat dua variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini, variabel X (konflik kerja) serta variabel Y (kinerja karyawan). Dengan jumlah populasi sebanyak 320 karyawan. Sehingga yang menjadi penentu jumlah sampel dalam penelitian ini adalah tabel *Isaac dan Michael* dengan taraf signifikansi 5%. Yang artinya jika data populasi karyawan yang diteliti sebanyak 320 k a r y a w a n , y a n g k e m u d i a n d i k o r e k s i dengan taraf kesalahan 5%, maka jumlah sampelnya adalah 167 karyawan [14].

Skala konflik kerja diukur berdasarkan adopsi indikator perilaku menurut Fitriana yang terdiri dari kendala komunikasi, beda tujuan, beda persepsi, interdependensi aktivitas kerja serta kesalahan dalam afeksi [15]. Sedangkan skala kinerja karyawan diukur berdasarkan indikator yang terdiri dari dimensi kinerja tugas, kinerja kontekstual serta perilaku kerja tidak produktif [16]. Dengan perolehan nilai pengujian reliabilitas *cronbachalph* sebesar 0,945 pada

variabel konflik sedangkan variabel kinerja karyawan memperoleh nilai *cronbachalph* sebesar 0,913. Teknik

analisis data yang digunakan adalah korelasi *Product Moment* atau *Pearson*.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Setelah dilakukan pengumpulan data, langkah selanjutnya yang dilakukan peneliti adalah menganalisis data untuk menguji sejauh mana kebenaran hipotesis yang terdapat dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan uji asumsi dengan menggunakan metode uji normalitas dan uji linieritas.

A. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Konflik Kerja	Kinerja
N		167	167
Normal Parameters a,b	Mean	115,4251	79,3174
	Std. Deviation	8,24870	7,20700
Most Extreme Differences	Absolute	,174	,200
	Positive	,174	,083
	Negative	-,081	-,200
Kolmogorov-Smirnov Z		2,247	2,588
Asymp. Sig. (2-tailed)		,082	,103
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			

Table 1. Hasil Uji Normalitas

Sehingga dari pemaparan data diatas diketahui hasil uji normalitas variabel konflik kerja dan variabel kinerja. Nilai signifikansi konflik kerja dari hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* ialah 0,82 yang artinya lebih tinggildari 0,05 sehingga diketahui bahwa distribusi datanya normal. Hal yang sama juga terjadi pada variabel kinerja yang menunjukkan angka 0,103 yang berarti lebih tinggi dari 0,05 yang artinya distribusi datanya normal.

B. Uji Linieritas

Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)	7233,267	21	344,441	35,959
Kinerja* Konflik Kerja	Between Groups	Linearity	1429,736	1
		Deviation From Linearity	5803,531	20
	Within Groups		1388,913	145
Total			8622,180	166

Table 2. Hasil Uji Linieritas ANOVA Table

Diketahui bahwa nilai signifikansi (*p*) sebesar 0,081, Mengacu pada *DeviationFormLinearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Maka data yang diperoleh dikatakan linier karena nilai (*p*) lebih dari 0,05 [17].

C. Uji Hipotesis

		Konflik Kerja	Kinerja
Konflik Kerja	Pearson Correlation	1	-,407**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	167	167
Kinerja	Pearson Correlation	-,407**	1
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	167	167

Table 3. Hasil Uji Hipotesis Correlation

Dari tabel diatas diketahui bahwa hasil koefisien korelasi -0,407 dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 (Sugiyono dan Susanto, 2015). Sehingga dapat di simpulkan adanya hubungan yang signifikan antara konflik kerja dengan kinerja karyawan PT. X di Kabupaten Mojokerto sehingga hipotesis pada penelitian yang diajukan ini diterima.

D. Uji Besaran Pengaruh

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,407a	,166	,161	6,60232

Table 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel diatas menunjukkan hasil uji determinasi *adjusted R² square* sebesar 0,166 yang artinya nilai pengaruh variabel konflik kerja sebesar 0,166 x 100% atau sebesar 16,1% terhadap variabel kinerja

Pembahasan

Berdasarkan dari hasil analisa data, terdapat hubungan negatif antara konflik kerja dengan kinerja karyawan PT. X di Mojokerto. Hal ini dibuktikan dengan hasil korelasi sebesar -0,407 serta nilai signifikansi < 0,05. Atau dengan kata lain terdapat hubungan antara konflik kerja dengan kinerja karyawan pada karyawan PT. X di Mojokerto. Sejalan dengan terbitan jurnal terdahulu yang dilakukan oleh Andri Ramadhan, Walangantu Harry J., Sumampouw Henny S. Tarore (2018) dengan judul Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Manado, diungkapkan terdapat korelasi sederhana yang menjelaskan adanya hubungan yang sangat kuat antara pengaruh konflik terhadap kinerja karyawan sebesar 0,87% hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang sangat kuat yang terjadi didalam PT. Pegadaian (Persero) Manado [18]. Bersambung dengan penelitian yang dilakukan oleh Agung Dwianto, P. Purnamasari, dan Y. Pirmansyah (2019) yang berjudul "Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PT. YKT Gear Indonesia". Didapatkan hasil analisis korelasi sederhana pengaruh konflik terhadap kinerja adalah positif sedang karena nilai r yang dihasilkan sebesar 0,434. Sehingga berdasarkan hasil koefisien determinasi bisa disimpulkan konflik memiliki kontribusi sebesar 18,81% terhadap kinerja karyawan PT YKT Gear Indonesia, sisanya sebesar 81,91% dipengaruhi oleh faktor lain [19].

Pembatasan penelitian yang dilakukan peneliti berupa tinjauan yang menggunakan variabel konflik kerja yang berhubungan dengan kinerja karyawan PT. X di Mojokerto yang dalam hasil uji koefisien determinasinya menunjukkan hasil uji 0,166 (*Adjusted R Square*) yang menjelaskan bahwa variabel konflik kerja memberikan sumbangsih sebesar 16,1% terhadap variabel kinerja yang berarti konflik kerja merupakan bagian dari faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga kemudian dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi atau hubungan yang searah antara konflik kerja dengan kinerja karyawan atau dengan kata lain semakin meningkat konflik kerja yang terjadi maka semakin menurun kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya semakin rendah konflik kerja yang terjadi maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan kajian penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Febrian Perdana (2020). Dalam penelitian tersebut diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (r) sebesar -0,750, dengan sig. (2-tailed) sebesar P = 0,000 (p <0,01) yang artinya terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara konflik kerja dengan kinerja karyawan.

Hubungan negatif yang signifikan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik kerja maka semakin rendah kinerja karyawan tersebut. Begitupun sebaliknya, semakin rendah konflik kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Simpulan

Akhir kata, simpulan yang dapat ditarik dari hasil pembahasan diatas ialah, dari total 167 data responden yang diuji menggunakan kuesioner pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan PT. X di dapat nilai analisis korelasi *product moment Pearson* dengan hasil uji reliabilitas skala konflik kerja yang memperoleh nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0,945 serta 0,913 pada hasil uji reliabilitas skala kinerja. Hasil uji koefisien korelasi sebesar -0,407 dengan signifikansi nilai sebesar $10,000 < 10,05$ atau dengan kata lain hipotesis yang diajukan peneliti dapat diterima.

Dengan hasil kategorisasi nilai skala konflik kerja sebesar 11 orang sangat rendah, 48 orang rendah, 74 orang sedang, 14 orang tinggi dan 20 orang sangat tinggi. Sejalan dengan nilai kategorisasi skala kinerja yang berjumlah 9 orang sangat rendah, 17 orang rendah, 93 orang sedang, 41 orang tinggi, dan 7 orang sangat tinggi. Yang artinya semakin tinggi konflik kerja maka semakin menurun kinerja yang dimiliki karyawan PT. X di Mojokerto. Begitu juga sebaliknya, jika konflik kerja menurun maka semakin tinggi kinerja karyawan PT. X di Mojokerto.

References

1. M. H. N. Asman, 'Studi Kelayakan Bisnis (Pedoman Memulai Bisnis Era Revolusi Industri 4.0)', 2021, Accessed: Sep. 21, 2022. [Online]. Available: https://www.google.com/books?hl=id&lr=&id=54ESEAQAQB&oi=fnd&pg=PA1&dq=pemodal,+penyatuan+serta+pengelolaan+sumber+daya+hingga+akhirnya+menghasilkan+produk.+Pada+hakikatnya+semua+badan+usaha+memiliki+tujuan+yang+sama+yaitu+untuk+memperoleh+manfaat+serta+keuntungan+yang+sebesar-besarnya+dari+hasil+aktivitas+usaha+yang+dijalank&ots=iXF17uL5QS&sig=yat_SUBIS6nTyVwcWS2G5j2dllo
2. D. R.-L. E. SOCIETATIS and undefined 2019, 'Tinjauan Yuridis Terhadap Kelemahan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri', *ejournal.unsrat.ac.id*, Accessed: Sep. 21, 2022. [Online]. Available: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lexetsocietatis/article/view/23288>
3. R. Hermawati, A. Firdaus, ... N. S.-J. (Jurnal, and undefined 2021, 'Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten', *openjournal.unpam.ac.id*, Accessed: Sep. 21, 2022. [Online]. Available: <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/10459>
4. N. Rahmawanti, 'Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan kantor pelayanan pajak Pratama Malang Utara)', 2014, Accessed: Sep. 21, 2022. [Online]. Available: <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=189815&val=6468&title=Pengaruh%20Lingkungan%20Kerja%20Terhadap%20Kinerja%Karyawan%20Studi%20pada%20Karyawan%20Kantor%20Pelayanan%20Pajak%20Pratama%20Malang%20Utara>
5. H. Hamdiah, A. Haryono, A. F.-J. of Management, and undefined 2016, 'Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan di ADA Swalayan Banyumanik Semarang', *jurnal.unpand.ac.id*, Accessed: Sep. 21, 2022. [Online]. Available: <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/413>
6. ... H. P.-N. M. J. of C. and and undefined 2017, 'Penerapan Metode Profile Matching Dalam Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Pada Pt. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Kalimantan', *ejournal.nusamandiri.ac.id*, Accessed: Sep. 21, 2022. [Online]. Available: <http://ejournal.nusamandiri.ac.id/index.php/techno/article/view/179>
7. A. A. Nurasizah, 'Pengaruh Konflik Internal Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Makassar', 2020, Accessed: Sep. 21, 2022. [Online]. Available: <http://eprints.unm.ac.id/17884/>
8. R. N.-M. J. I. M. Manajemen and undefined 2020, 'Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai', *jurnal.umsu.ac.id*, Accessed: Sep. 21, 2022. [Online]. Available: <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/maneggio/article/view/3667>
9. M. A. D, 'Hubungan Konflik dengan Kinerja Pegawai Biro Bina Sosial Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat', 2014, Accessed: Sep. 21, 2022. [Online]. Available: http://repository.unp.ac.id/11468/1/1_A_MELLA_ALDIONITA%20D_%202095831_2676_2014.pdf
10. W. Puspita, 'Manajemen Konflik: Suatu Pendekatan Psikologi, Komunikasi, dan Pendidikan', 2018, Accessed: Sep. 21, 2022. [Online]. Available: <https://www.google.com/books?hl=id&lr=&id=RRRkDwAAQB&oi=fnd&pg=PA1&dq=Konflik+juga+bisa+terjadi+disebabkan+adanya+perbedaan+dalam+menilai+sebuah+sudut+pandang+komunikasi+&ots=Fk2F3FoSua&sig=2skQ6EGDldBv5nMBrb4OwxpNEq4>
11. G. Wenur, J. Sepang, L. D.-J. E. J. Riset, and undefined 2018, 'Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado', *ejournal.unsrat.ac.id*, vol. 6, no. 1, pp. 51-60, 2018, Accessed: Sep. 21, 2022. [Online]. Available: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/18760>
12. M. N.- Governance, J. I. Pemerintahan, and undefined 2015, 'Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pontianak', *jurmafis.untan.ac.id*, Accessed: Sep. 21, 2022. [Online]. Available: <http://jurmafis.untan.ac.id/index.php/governance/article/view/467>
13. I. Santoso and H. Madiistriyatno, 'Metodologi Penelitian Kuantitatif', 2021, Accessed: Sep. 21, 2022. [Online]. Available: https://www.google.com/books?hl=id&lr=&id=bRFTEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=metode+kuantitatif+korelasional+dengan+pendekatan+kuantitatif+&ots=4j-CoitXTi&sig=NfAtNOzMWAA_jH8iqcr5K4XScaE
14. F. S.-J. of C. E. and Technology and undefined 2016, 'Tingkat Kepuasan Konsumen Terhadap Kualitas Pelayanan Di Bowling Fruit Bar Yogyakarta', *journal.student.uny.ac.id*, Accessed: Sep. 21, 2022. [Online].

Available: <https://journal.student.uny.ac.id/index.php/boga/article/view/5301>

15. G. Putra and M. Amir, 'Hubungan Antara Konflik Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Wilayah Surakarta', 2018, Accessed: Sep. 21, 2022. [Online]. Available: <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/64398>
16. I. Putra, 'Moderasi Kepemimpinan Spiritual', 2020, Accessed: Sep. 21, 2022. [Online]. Available: <https://www.google.com/books?hl=id&lr=&id=f00CEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR3&dq=Skala+kinerja+karyawan+diukur+berdasarkan+indikator+yang+terdiri+dari+dimensi+kinerja+tugas,+kinerja+kontekstual+serta+perilaku+kerja+tidak+produktif+&ots=bWqdQ7Povv&sig=L1pEKMeMdchyqjEq9tf3rimONQM>
17. Y. Sukestiyarno, A. A.-U. J. of, and undefined 2017, 'Batasan prasyarat uji normalitas dan uji homogenitas pada model regresi linear', *journal.unnes.ac.id*, vol. 6, no. 2, pp. 168-177, 2017, Accessed: Sep. 21, 2022. [Online]. Available: <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/ujm/article/view/11887>
18. J. A. Bisnis et al., 'Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Manado', *ejournal.unsrat.ac.id*, Accessed: Sep. 21, 2022. [Online]. Available: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/20293>
19. P. Purnamasari, Y. P.-B. Innovation, and undefined 2019, 'Pengaruh Konflik terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. YKT Gear Indonesia', *ejournals.fkwu.uniga.ac.id*, Accessed: Sep. 21, 2022. [Online]. Available: <http://ejournals.fkwu.uniga.ac.id/index.php/BIEJ/article/view/13>